Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 22:19:17

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015
DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.287

Jerzy Wratny
Polska Akademia Nauk
jerzy_wratny@poczta.onet.pl

Z problematyki prawnej zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy

Problems of Part Time Work

STRESZCZENIE

Autor przedstawia problematykę zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zwracając uwagę na zakaz dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, prawo pracownika do zmiany wymiaru czasu pracy na jego wniosek oraz problem zatrudnienia tych pracowników w godzinach przekraczających umówiony wymiar czasu pracy. Autor zgłasza wnioski zmiany obowiązujących przepisów, w szczególności postuluje uznanie wszystkich godzin pracy ponad umówiony wymiar czasu pracy pracowników niepełnoetatowych za godziny pracy nadliczbowej, ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Słowa kluczowe: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, praca w godzinach nadliczbowych, zakaz dyskryminacji

1.

Problematyka prawna zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy[1] wiąże się z jednej strony z zasadą swobody umów, z drugiej zaś – z potrzebą ochrony pracowników wykonujących pracę niepełnoetatową. Nie budziła nigdy wątpliwości możliwość umownego „dzielenia etatu" i ustalania między stronami w zasadzie dowolnego wymiaru czasu pracy. Było też oczywiste, że taki podział

[1] Ze względów stylistycznych, poza ścisłym prawnie określeniem „zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy" (odpowiednio: „pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy"), będę posługiwał się zamiennie potocznymi wyrażeniami: „zatrudnienie na część etatu", „zatrudnienie w wymiarze częściowym" (odpowiednio: „pracownik zatrudniony na części etatu" lub „pracownik niepełnoetatowy" *versus* „pracownik pełnoetatowy").

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 22:19:17

etatu musi mieć swoje konsekwencje w zakresie wynagrodzenia za pracę, którego wysokość powinna się kształtować proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, co oddaje łaciński termin *pro rata temporis*.

Powyższe reguły, wynikające z zasady wolności umów[2], zostały dookreślone i uzupełnione przepisami ochronnymi w wyniku nowelizacji Kodeksu pracy z 2003 r., zwanej nowelizacją europejską.[3] Nowelizacją tą wdrożono m.in. opartą na porozumieniu europejskich organizacji partnerów społecznych dyrektywę 97/81 WE w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin.[4]

W obowiązującym od 1 stycznia 2004 r. brzmieniu przepisów Kodeksu pracy, odnoszących się do pracy niepełnoetatowej, wyróżnić można cztery podstawowe postanowienia. Po pierwsze, jest to uszczegółowienie zasady *pro rata temporis*. Po drugie, obowiązuje zakaz dyskryminacji ze względu na zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 11^3 i 18^{3a} k.p.), w szczególny sposób adresowany do pracowników zatrudnionych w wymiarze częściowym (art. 29^2 § 1 k.p.). Po trzecie, ustawodawca stara się zapewnić choćby ograniczony ekwiwalent za przepracowane przez pracownika godziny ponadnormatywne, niebędące godzinami pracy nadliczbowej (art. 151 § 5 k.p.). Po czwarte, ustawodawca stara się zapewnić względną swobodę wyboru przez pracownika odpowiadającego mu wymiaru czasu pracy (art. 29^2 § 2 k.p.).

Przepisy Kodeksu pracy ukierunkowane są zatem na ochronę warunków pracy i płacy, czyli „substancji" stosunku pracy tej kategorii pracowników, interesu płacowego pracowników niepełnoetatowych w przypadku przekraczania przez nich umówionego wymiaru czasu pracy oraz względnej autonomii woli ogółu pracowników co do wyboru określonego wymiaru czasu pracy.

Odrębną grupę stanowią przepisy stwarzające podstawy takich form zatrudnienia, których cechą *ex lege* jest obniżony wymiar czasu pracy (z zachowaniem zasady *pro rata temporis*). Należą do nich przepisy działu ósmego k.p., przewidujące możliwość ograniczonego zatrudnienia osób wykorzystujących urlopy postmacierzyńskie (art. 182^1 § 5–6 k.p., art. 182^{1a} § 6 k.p., art. 183 § 4 k.p.) oraz osób, którym przysługuje prawo do urlopu wychowawczego (art. 186^7 k.p.). Ich

[2] Zgodnie z dodanym do Kodeksu cywilnego art. 353^1, statuującym *expressis verbis* zasadę swobody kontraktów, „strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego".

[3] Dz. U. z 2003 r., nr 213, poz. 2081.

[4] Dyrektywa Rady z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin; 97/81 WE; Dz. Urz. L 14 z dnia 20 stycznia 1998 r., s. 9. Tekst dostępny m.in. w zbiorze *Kodeks pracy i zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej*, wyb. i oprac. A. Świątkowski, H. Wierzbińska, Kraków 2011. Wcześniej zagadnienia tego dotyczyła konwencja nr 175 z 1994 r. oraz uzupełniające ją zalecenie nr 182 Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu (obowiązująca od 1998 r., nieratyfikowana przez Polskę).

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 22:19:17

ratio legis było zapewnienie, głównie kobietom, większej elastyczności w godzeniu ról rodzinnych (macierzyńskich) i zawodowych. Inne przesłanki zadecydowały o możliwości zatrudnienia w systemie tzw. weekendowego czasu pracy (por. art. 144 k.p.), który z istoty swojej zakłada pracę w niepełnym wymiarze.[5] Wzmiankowane przepisy, dotyczące uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem oraz regulacji czasu pracy, pozostawiam poza ramami zasadniczych rozważań.

2.

Odnosząc się do zasady *pro rata temporis*, wyrażonej *explicite* w art. 29^2 § 1 k.p., warto przede wszystkim podnieść, że została ona – poza względami definicyjnymi – sformułowana w związku z celem, jakim jest ochrona pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, głównie przed dyskryminacją płacową, w szerokim tego słowa znaczeniu. Zakaz dyskryminacji oznacza zakaz odstępowania na niekorzyść tych pracowników od reguły proporcjonalności świadczeń związanych z pracą do wymiaru czasu pracy. Natomiast przestrzeganie zasady proporcjonalności, stwarzające nierówność świadczeń pracowników niepełnoetatowych w porównaniu z zatrudnionymi w pełnym wymiarze, nie stanowi przejawu dyskryminacji. Można powiedzieć, że brak równości zapewnia realizację zasady niedyskryminacji.

Z kolei należy zauważyć, że reguła proporcjonalności ma zasięg ograniczony. Zgodnie z brzmieniem art. 29^2 § 1 k.p., jej przedmiotem jest przede wszystkim wynagrodzenie za pracę, zaś poza nim – inne świadczenia związane z pracą.

Reguła *pro rata temporis*, odniesiona do wynagrodzenia za pracę, nie powinna nastręczać szczególnych trudności. Niewątpliwie powinno się uwzględniać pojęcie wynagrodzenie *sensu largissimo*, o którym mowa w art. 18^{3c} § 2 k.p. w kontekście zakazu dyskryminacji płacowej, dotyczącego ogółu pracowników.[6] Szerokie pojęcie wynagrodzenia za pracę, różniące się od synalagmatycznej definicji wynagrodzenia, dającej się skonstruować na podstawie art. 78 k.p., pozwala uwzględniać poza składnikami wynagrodzenia *sensu stricto* także inne świadczenia związane z pracą w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (np. deputaty), na które rozciąga się również zasada *pro rata temporis*. Pojęcie „innych świadczeń związanych z pracą", o którym mowa w art. 29^2 § 1 k.p., jest jednak szersze. Wykracza ono poza zakres wynagrodzenia za pracę, nawet przy najszer-

[5] Kodeks pracy w obecnym brzmieniu nie uwzględnia wielu znanych za granicą rozwiązań prawnych, do których istoty należy częściowe zatrudnienie, jak przykładowo dzielenie stanowiska pracy (*job sharing*) czy dzielenie się pracą (*work sharing*).

[6] Podobnie: Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Warszawa 2003, s. 84.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 22:19:17

szej jego definicji. Nie ma bowiem powodu, aby „dzielenie etatu" odnosić tylko do przysporzeń majątkowych na rzecz pracownika. Do „innych świadczeń związanych z pracą", niebędących wynagrodzeniem za pracę, zaliczymy zwłaszcza prawo do urlopu wypoczynkowego, co zostało uwzględnione w art. 154 § 2 k.p. Reguła *pro rata temporis* niewątpliwie dotyczy również – mimo iż nie znalazło to odbicia w regulacji prawnej – świadczenia pracy. Obowiązki/zadania pracownika powinny być dostosowane do umówionego wymiaru czasu pracy. Do zagadnienia tego powrócimy w punkcie 3.

Zasada *pro rata temporis* z natury rzeczy odnosi się tylko do świadczeń podzielnych, a więc mierzalnych (w pieniądzu, jednostkach naturalnych, dniach lub godzinach urlopu itp.).[7] Ochrona przed dyskryminacją pracowników niepełnozatrudnionych nie ogranicza się jednak wyłącznie do tej sfery statusu pracowniczego, do której znajduje zastosowanie wspomniana zasada. Zakaz dyskryminacji dotyczy całokształtu statusu pracowniczego określonego umową o pracę, przepisami zakładowymi, a nadto odnosi się do praktyk pracodawcy w zakresie realizacji stosunku pracy. W tym zakresie obowiązuje nakaz równego traktowania, które nie jest moderowane przez zasadę proporcjonalności świadczeń do wymiaru czasu pracy. Podstaw prawnych dla tak szeroko rozumianego zakazu dyskryminacji dostarczają przepisy art. 113 i 18^{3a} k.p., w których za możliwe niedozwolone kryterium dyskryminacji uznaje się m.in. zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. I tak, odnosząc się do przypadków wymienionych w art. 18^{3a} k.p. i 18^{3b} § 1 pkt 3 k.p., przejawami dyskryminacji pracowników niepełnoetatowych byłoby pomijanie ich przy awansowaniu lub typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Przejawem dyskryminacji byłoby także utrudnianie dostępu do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Jak dowodzą badania rynku pracy w Unii Europejskiej, w tym w Polsce, „zatrudnienie niepełnoetatowe okazywało się nierzadko sferą dyskryminacji pracowników […], ograniczając ich możliwości rozwoju zawodowego, szanse awansu i realizacji aspiracji w tym zakresie, a nawet przyczyniając się do większego zagrożenia utratą pracy".[8] Nie przystępują oni do związków zawodowych, zaś związki nie starają się ich pozyskiwać i tym samym nie są zainteresowane w udzielaniu im ochrony.

Marginalizacja tej kategorii zatrudnionych wynika nie tylko z praktyk stosowanych przez pracodawców – czemu przepisy antydyskryminacyjne nie są w stanie skutecznie zapobiec – ale także z rozwiązań ustawodawczych. W Polsce z tego rodzaju dyskryminacją mamy do czynienia w zakresie świadczeń emerytalno-rentowych oraz zabezpieczenia od bezrobocia, głównie ze względu na wymóg

[7] Por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 10 czerwca 2010 r., C-395/0.

[8] D. Głogosz, *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. Skutki dla życia rodzinnego i zawodowego*, Warszawa 2007, s. 14–15.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 22:19:17

uzyskiwania co najmniej wynagrodzenia minimalnego jako przesłanki prawa do świadczeń.

Należy podkreślić, że rozwiązania i praktyki dyskryminacyjne wobec osób niepełnozatrudnionych prowadzą także wtórnie do naruszenia zakazu dyskryminacji ze względu na płeć pracownika (art. 11^2, 11^3, 18^{3a} § 1 k.p.). Stawiają bowiem w niekorzystnej sytuacji kobiety stanowiące zdecydowanie liczniejszą grupę osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.[9]

Warto na koniec zauważyć, że chociaż w praktyce problemem jest gorsze traktowanie pracowników niepełnoetatowych, to – przynajmniej teoretycznie – do pomyślenia jest sytuacja odwrotna, to znaczy gorsze traktowanie pracowników pełnoetatowych w porównaniu z zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy. Można sobie wyobrazić, że zasada proporcjonalności, o której mowa w art. 29^2 § 1 k.p., zostaje naruszona na niekorzyść pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Sytuacji takiej nie dotyczy jednak dyspozycja tego przepisu, który ma charakter jednostronnie ochronny wobec pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wówczas jednak zastosowanie znalazłyby przepisy art. 11^3 i 18^{3a} k.p., chroniące przed dyskryminacją także pracowników pełnoetatowych z tytułu niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, gdy powodem dyskryminacji byłoby naruszenie wobec nich reguły *pro rata temporis*.

Wszelkie dociekania na temat rzeczywistej lub potencjalnej dyskryminacji zakładają istnienie wzorca, do którego przyrównujemy ocenianą sytuację. W przypadku pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, takim wzorcem są pracownicy wykonujący taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy (por. art. 29^2 § 1 k.p.), zaś przedmiotem porównania są omówione wyżej warunki pracy i płacy.

W definicji wzorca wyróżniamy zatem dwa elementy. Pierwszym jest pojęcie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, drugim natomiast charakterystyka świadczenia pracy, a więc praca identyczna lub podobna, czyli przede wszystkim jej rodzaj, chociaż mogą być brane pod uwagę także inne wyznaczniki. Porównanie pełnego i niepełnego wymiaru czasu pracy zakłada konieczność definicji opartej na rozdzielności obu pojęć zgodnie z tautologią, że praca niepełnoetatowa to jest praca, która nie jest pracą pełnoetatową. Definicja eksplikatywna wymaga wskazania obiektywnych kryteriów pojęcia pracy pełnowymiarowej. W prawie polskim brakuje legalnej definicji takiej pracy. Dyrektywa 97/81 WE operuje w tym zakresie pojęciem normalnej liczby godzin w okre-

[9] *Ibidem*, zwłaszcza s. 49. Byłby to przykład dyskryminacji pośredniej, chociaż nie w pełni pasujący do definicji tego rodzaju dyskryminacji, o której mowa w art. 18^{3a} § 4 k.p. Nie mamy bowiem do czynienia z pozorną neutralnością (postanowieniem, kryterium, działaniem), ale z przejawem dyskryminacji bezpośredniej ze względu na przesłankę wymiaru czasu pracy, która z uwagi na okoliczność towarzyszącą jest jednocześnie, choć wtórnie, dyskryminacją ze względu na płeć.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 22:19:17

ślonym przedziale czasu.[10] Odnosząc się do prawa polskiego, można generalnie przyjąć, że normalna liczba godzin odpowiada w zasadzie tzw. podstawowym normom czasu pracy określonym w art. 129 § 1 k.p. (8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo), a więc praca w niepełnym wymiarze czasu byłaby co do zasady pracą poniżej tych norm.[11]

Stwierdzenie to wymaga korekty w przypadku stosowania obniżonych norm podstawowych, co możliwe jest zawsze z uwagi na fakt, że normy kodeksowe mają charakter maksymalny. Obniżenie ich jest zatem dopuszczalne w przepisach pozakodeksowych, a w szczególności w układach zbiorowych pracy. Kodeks pracy zresztą przewiduje wprost możliwość obniżenia norm określonych w art. 129 § 1 k.p. dla pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia. W definicji pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy należy więc brać pod uwagę normy czasu pracy obowiązujące w danym zakładzie pracy lub nawet na konkretnym stanowisku pracy.

3.

Najwięcej wątpliwości odnoszących się do statusu pracowników niepełnoetatowych budzi wykładnia art. 151 § 5 k.p. Zgodnie z tym przepisem, w umowie o pracę z pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy strony ustalają dopuszczalną liczbę godzin pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Przechodząc do wykładni tego przepisu, należy przede wszystkim stwierdzić, że ma on wyłącznie znaczenie dla kształtowania się roszczeń płacowych pracownika i nie przesądza, w jakich okolicznościach i w jakim rozmiarze pracodawca może żądać od pracownika świadczenia pracy ponad umówiony wymiar.[12]

[10] Według dyrektywy „pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin to pracownik, którego normalna liczba godzin pracy, obliczona według średniej tygodniowej lub średnio w okresie zatrudnienia nieprzekraczającego jednego roku, jest mniejsza niż liczba normalnych godzin pracy porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin. Natomiast określenie «porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin» oznacza pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin w tym samym zakładzie, będącego stroną takiego samego rodzaju umowy o pracę lub pozostającego w stosunku pracy, który wykonuje taką samą lub podobną pracę/zajęcie, z należytym uwzględnieniem innych czynników, które mogą obejmować starszeństwo oraz posiadane kwalifikacje/umiejętności" (klauzula 3). W dyrektywie określono następnie wskazówki postępowania w sytuacji, gdy w zakładzie pracy nie jest zatrudniony ani jeden porównywalny pracownik w pełnym wymiarze godzin. Wówczas kryteriów porównywalności należy poszukiwać w układzie zbiorowym pracy, a w razie jego braku – w prawie krajowym, innych układach zbiorowych lub w obowiązującej praktyce.

[11] Por. Z. Hajn, *Elastyczność popytu…*, s. 81.

[12] Nietrafny przeto wydaje się pogląd, w myśl którego pracodawca ma prawo polecić pracow-

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 22:19:17

Należy w tym miejscu podkreślić, co już wcześniej sygnalizowałem, że zasada *pro rata temporis* dotyczy nie tylko świadczeń należnych pracownikowi, ale również w tym samym stopniu rozmiaru zobowiązania pracownika. Niepełny wymiar czasu pracy oznacza, że przez ten umówiony czas pracownik zgodnie z naturą stosunku pracy obowiązany jest dopełniać świadczenia pracy z należytą starannością, zaś po upływie tego czasu jego obowiązek wygasa. Niemniej świadczenie pracy polega jednocześnie na realizacji wyznaczonych przez pracodawcę zadań. Ich ilość powinna być możliwa do wykonania w umówionym czasie pracy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 4 kwietnia 2014 r., zmuszanie pracownika zatrudnionego na część etatu do stałego wykonywania pracy w pełnym wymiarze czasu pracy stanowi nadużycie prawa i uzasadnia wystąpienie przez pracownika o przekształcenie umowy w umowę w pełnym wymiarze czasu pracy.

Niekiedy jednak także pracownik zatrudniony na części etatu może być zobowiązany do pracy ponad umówiony wymiar. Z uwagi na fakt, że wymiar czasu pracy stanowi klauzulę umowy o pracę (por. art. 29 § 1 pkt 4 k.p.), zlecenie pracownikowi świadczenia przez pracownika pracy w godzinach ponadnormatywnych nie stanowi prostego przedłużenia uprawnień dyrektywnych pracodawcy, ale może mieć miejsce tylko w wyjątkowych okolicznościach. Zakres tych wyjątkowych okoliczności powinien być, moim zdaniem, oceniany w świetle obowiązku dbałości pracownika o dobro zakładu pracy (por. art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Obowiązek ten, z uwagi na swoistość więzi łączących strony stosunku pracy, dopuszcza odstępstwo od normalnego zobowiązania pracownika, jeśli wymaga tego dobro pracodawcy. Zarazem jednak nie może uzasadniać pełnej dyspozycyjności pracownika. Chociaż godziny ponadwymiarowe pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy – zarówno opłacone, jak i nieopłacone dodatkami – nie są *de lege lata* traktowane jak godziny nadliczbowe dopóki nie nastąpi przekroczenie pełnego wymiaru czasu pracy (por. cytowane wyżej orzeczenie SN), to należałoby przyjąć, że przesłanki dopuszczalności zarządzania pracy w godzinach nadliczbowych pokrywają się z przesłankami zarządzania pracy w godzinach nadliczbowych (akcja ratownicza, szczególne potrzeby pracodawcy – por. 151 § 1 pkt 1 i 2 k.p.).

Osobną kwestią jest natomiast sprawa zasad wynagradzania pracowników niepełnoetatowych pracujących w godzinach ponadwymiarowych. Ustawodawca ustanowił w tym zakresie pewnego rodzaju kompromis, ustalając, że praca ta (dopóki nie nastąpi przekroczenie pełnego podstawowego wymiaru czasu pracy) powinna/może być częściowo opłacana z uwzględnieniem dodatków analogicznych jak w przypadku pracy w godzinach nadliczbowych, częściowo zaś może

nikowi pracę ponadwymiarową na mocy art. 151 § 5 k.p. Por. M. Latos-Miłkowska, *Tendencje rozwoju przepisów o czasie pracy wobec prognoz gospodarczych i społecznych*, [w:] *Czynnik czasu w nowej gospodarce. W jakim kierunku zmierzamy?*, red. H. Strzemińska, M. Bednarski, Warszawa 2014, s. 70.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 22:19:17

być świadczona bez uwzględniania tych dodatków. Jaka część czasu pracy będzie opłacana zwiększonym wynagrodzeniem, to zależy od postanowienia umowy o pracę.[13] Zauważmy przede wszystkim, że tego rodzaju kontraktualizacja (odesłanie do umowy zamiast definitywnego rozstrzygnięcia w ustawie), która pozornie może uchodzić za wyraz umocnienia autonomii woli stron, stawia pracownika w niekorzystnej sytuacji, ponieważ z reguły grozi narzuceniem stronie słabszej woli strony silniejszej, jaką jest pracodawca.[14] Jeśli zatem intencją ustawodawcy było zapewnienie wypłat wynagrodzenia z uwzględnieniem dodatków za pracę ponadnormatywną w jej zasadniczej części, to trzeba stwierdzić, że przyjęte rozwiązanie nie zapewnia realizacji tego celu.

Wbrew najczęściej wyrażanej opinii (por. m.in. uzasadnienie do cytowanego wyżej wyroku SN z dnia 4 kwietnia 2014 r.) jestem zdania, że zasada przysługiwania pracownikom niepełnoetatowym dodatków z tytułu pracy nadliczbowej w zasadzie dopiero po przekroczeniu podstawowej normy czasu pracy (moderowana, ale tylko w nieznacznym stopniu, na ich korzyść przez niefunkcjonalne rozwiązanie z art. 151 § 5 k.p.), oznacza ich dyskryminację na tle płacowym w stosunku do porównywalnych pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. Zakładając bowiem, że praca jednych i drugich świadczona jest ponad normalne zobowiązanie pracownika, to pracownik pełnoetatowy po przekroczeniu tego zobowiązania nabywa prawo do dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych w pełnym rozmiarze, natomiast pracownik niepełnoetatowy dopłaty takie nabywa tylko warunkowo i w ograniczonym stopniu. Moim zdaniem odniesienie się do pojęcia przekraczania normalnego zobowiązania, czyli umówionego wymiaru czasu pracy, jest bardziej miarodajne dla oceny,

[13] Sporna jest ocena prawna niezamieszczenia w treści umowy klauzuli, o której mowa w art. 151 § 5 k.p. W świetle przepisu przejściowego art. 17 ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. (Dz. U., nr 213, poz. 2081) można zasadnie utrzymywać, że ustalenia umowne dotyczące opłacania godzin ponadnormatywnych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy są dla stron (czyli praktycznie dla pracodawcy) obligatoryjne. Przychylam się do poglądu, według którego niedopełnienie tego obowiązku powinno skutkować opłacaniem wszystkich godzin ponadnormatywnych z dodatkami jak za pracę nadliczbową. Por. A. Sobczyk, *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005, s. 174; T. Liszcz, *Prawo pracy*, wyd. 10, Warszawa 2014, s. 363. Nie przekonuje natomiast stanowisko zaprezentowane w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2012 r., zgodnie z którym w razie nieustalenia na podstawie art. 151 § 5 k.p. dopuszczalnej liczby godzin ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, dodatek nie przysługuje (III PK 77/11, Lex nr 1214595). Podobnie orzekł SN w wyroku z dnia 9 lipca 2008 r. (I PK 315/07, OSNP 2009/23-24/310) oraz SN w cytowanym wyżej wyroku z dnia 4 kwietnia 2014 r.

[14] Warto przytoczyć w tym miejscu opinię M. Seweryńskiego, według którego „zaniepokojenie musi […] budzić nadmierna kontraktualizacja stosunków pracy, czyli […] stwarzanie możliwości jednostronnego wykorzystywania swobody kontraktowej w stosunkach pracy przez pracodawcę". Por. M. Seweryński, *Kontraktualizacja stosunków pracy i jej wpływ na ochronę praw pracowników*, [w:] *Godność człowieka a prawa ekonomiczne i socjalne. Księga jubileuszowa wydana w piętnastą rocznicę ustanowienia Rzecznika Praw Obywatelskich*, Warszawa 2003, s. 114–115.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 22:19:17

czy zachodzi nierówność traktowania aniżeli porównywanie liczby godzin przepracowanych przez pracownika pełnoetatowego i niepełnoetatowego. Przyjęcie kryterium liczby przepracowanych godzin mogłoby wręcz sugerować, że to pracownicy pełnoetatowi, a zatem głównie mężczyźni, są pod względem płacowym dyskryminowani, skoro prawo do dodatku nabywają dopiero po przekroczeniu podstawowej normy czasu pracy, podczas gdy pracownicy niepełnoetatowi nabywają warunkowo to prawo po przepracowaniu mniejszej liczby godzin.[15] Wyciągnięcie takiego wniosku stanowiłoby jednak przykład *reductionis ad absurdum*.

Powyższe rozważania skłaniają do wysunięcia wniosków *de lege ferenda*. Po pierwsze, należałoby sprecyzować przesłanki dopuszczalnego zlecenia pracownikom zatrudnionym na części etatu pracy ponadnormatywnej. Nasuwa się wniosek, że powinny to być te same przesłanki, które uzasadniają żądanie od pracownika pracy w godzinach nadliczbowych.[16] Po drugie, wszystkie godziny pracy ponadwymiarowej powinny być dodatkowo płatne z mocy ustawy, a nie częściowo na podstawie umowy stron. Miałoby to wobec pracodawców efekt demotywujący, co należałoby uznać za stan pożądany, zważywszy na szczególny interes pracownika w nieprzedłużaniu czasu pracy, towarzyszący z reguły częściowemu zatrudnieniu. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy jest bowiem zazwyczaj podyktowane ważnymi dla pracownika względami godzenia pracy zawodowej z życiem osobistym lub rodzinnym.

4.

Najwłaściwszym sposobem ochrony pracownika przed ujemnymi skutkami zatrudnienia w tym czy innym wymiarze czasu pracy jest zapewnienie mu możliwie najdalej posuniętej swobody wyboru takiego wymiaru czasu świadczenia pracy, który najbardziej odpowiadałby jego potrzebom i preferencjom. Zgodnie

[15] Taką sugestię rozważał Z. Hajn (*Wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy za pracę w godzinach wykraczających poza umówiony czas pracy a zasada równego traktowania w zatrudnieniu*, [w:] *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej*, red. W Sanetra, Warszawa 2009, s. 120–123). Autor zajął ostatecznie stanowisko, że wprawdzie ma miejsce nierówne (gorsze) traktowanie pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze, ale jest ono usprawiedliwione okolicznościami.

[16] Za niewskazane uważam natomiast ustanowienie limitu godzin, w których pracodawca mógłby zlecić pracownikowi zatrudnionemu na część etatu wykonywanie pracy ponadwymiarowej, zwłaszcza jeżeli limit taki, jak przewidziano to w projekcie Kodeksu pracy z 2006 r. (projekt opublikowany nakładem Wydawnictwa Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2010 oraz na stronach internetowych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej), miałby być przedmiotem uzgodnień między stronami, co objawiłoby znowu negatywne skutki kontraktualizacji stosunków pracy. Zob. J. Wratny, *Problemy regulacji wynagrodzenia za pracę de lege ferenda*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2013, nr 10, s. 7.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 22:19:17

z odpowiednimi postanowieniami dyrektywy 97/81 WE pracodawcy powinni rozważyć wnioski pracowników o przeniesienie z systemu pracy w pełnym wymiarze godzin do pracy w niepełnym wymiarze godzin i *vice versa* – w przypadku pojawienia się takiej możliwości. Ułatwieniu „przepływu" pracowników z jednego systemu pracy do drugiego służyć ma obowiązek pracodawcy informowania pracowników o dostępności wolnych stanowisk w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin. Dostępność pracy w niepełnym wymiarze godzin powinna obejmować także stanowiska pracy wykwalifikowanej i stanowiska kierownicze.

Zgodnie z przepisem art. 29^2 § 2 k.p., będącym implementacją postanowień dyrektywy, pracownik ma prawo wnioskowania o zmianę wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę, zaś pracodawca ma obowiązek wniosek taki uwzględnić w miarę możliwości. Jednocześnie na pracodawcę nałożono obowiązek informowania pracowników o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, co ma następować w sposób przyjęty u danego pracodawcy (por. art. 94^2 k.p.[17]). W rozważanej tu kwestii mamy do czynienia z regulacją *soft law*, na co wskazuje zwrot „w miarę możliwości", charakteryzujący obowiązek pracodawcy. Stopień związania pracodawcy wnioskiem pracownika jest zatem możliwie najsłabszy, co nie oznacza, moim zdaniem, traktowania obowiązku pracodawcy uwzględnienia wniosku pracownika jako przepisu bez sankcji (*lex imperfecta*). Wykazanie przez pracownika możliwości zatrudnienia go przez pracodawcę, zgodnie z jego wyborem, wydaje się co prawda mało realne, ponieważ w gestii pracodawcy leży prowadzenie polityki kadrowej. Niemniej nie można *a priori* odrzucać poglądu o niedopuszczalności wystąpienia z roszczeniem o ukształtowanie treści stosunku pracy stosownie do wniosku pracownika.[18] W szczególności będzie to miało miejsce w sytuacji, gdy pracodawca zgodnie z dyspozycją art. 94^2 k.p. poinformuje pracowników o wolnych stanowiskach pracy. Warto rozważyć również postulat zobowiązania pracodawcy do podania – w razie nieuwzględnienia wniosku pracownika – przyczyn odmowy.[19]

* * *

Podsumowując, należy stwierdzić, że stan prawny ukształtowany w wyniku implementacji dyrektywy 97/81 WE cechuje oszczędność i ogólnikowość. Powielono w zasadzie główne postanowienia tego europejskiego aktu prawnego bez szczególnej troski o stosowanie przepisów w praktyce przedsiębiorstw. Nie

[17] Zgodnie z tym przepisem także pracownicy zatrudnieni na czas określony powinni być informowani o wolnych miejscach pracy.

[18] Niektórzy z autorów (M. Gersdorf, J. Skoczyński) mówią w tej sytuacji o tzw. względnym roszczeniu pracownika o zatrudnienie we wnioskowanej formie. Sceptycznie do tego poglądu odniosła się M. Latos-Miłkowska, *op. cit*., s. 69.

[19] *Ibidem*.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 22:19:17

podjęto próby stworzenia rozwiniętej instytucji sprzyjającej promowaniu zatrudnienia niepełnoetatowego, przy poszanowaniu interesów pracowniczych, jak to miało miejsce w niektórych krajach UE, zwłaszcza w Niemczech.[20]

BIBLIOGRAFIA

Głogosz D., *Kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy. Skutki dla życia rodzinnego i zawodowego*, Warszawa 2007.

Hajn Z., *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Warszawa 2003.

Hajn Z., *Wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy za pracę w godzinach wykraczających poza umówiony czas pracy a zasada równego traktowania w zatrudnieniu*, [w:] *Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej*, red. W. Sanetra, Warszawa 2009.

Kodeks pracy i zabezpieczenia społecznego w Unii Europejskiej, wyb. i oprac. A. Świątkowski, H. Wierzbińska, Kraków 2011.

Latos-Miłkowska M., *Tendencje rozwoju przepisów o czasie pracy wobec prognoz gospodarczych i społecznych*, [w:] *Czynnik czasu w nowej gospodarce. W jakim kierunku zmierzamy?*, red. H. Strzemińska, M. Bednarski, Warszawa 2014.

Liszcz T., *Prawo pracy*, wyd. 10, Warszawa 2014.

Part time employment as percentage of total employment, by sex and age (%), http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgaangn.

Rycak M., *Polityka w zakresie czasu pracy oraz zasady jego prawnej regulacji w Holandii, Niemczech i Danii*, [w:] *Czas pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2011.

Seweryński M., *Kontraktualizacja stosunków pracy i jej wpływ na ochronę praw pracowników*, [w:] *Godność człowieka a prawa ekonomiczne i socjalne. Księga jubileuszowa wydana w piętnastą rocznicę ustanowienia Rzecznika Praw Obywatelskich*, Warszawa 2003.

Sobczyk A., *Zasady prawnej regulacji czasu pracy*, Warszawa 2005.

Wratny J., *Problemy regulacji wynagrodzenia za pracę de lege ferenda*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2013, nr 10.

[20] Por. M. Rycak, *Polityka w zakresie czasu pracy oraz zasady jego prawnej regulacji w Holandii, Niemczech i Danii*, [w:] *Czas pracy*, red. L. Florek, Warszawa 2011. Według danych Eurostatu z dnia 21 września 2013 r., w 2012 r. liczba osób pracujących w Holandii w niepełnym wymiarze czasu pracy wynosiła 49,8% ogółu pracujących, co było liczbą rekordową wśród krajów europejskich (Eurostat, *Avarage number of actual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full time/part time and occupation [hours]*), natomiast liczba osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce wyniosła w tym czasie 7,9%. Por. *Part time employment as percentage of total employment, by sex and age (%)*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgaangn.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 30/10/2026 22:19:17

SUMMARY

The author discusses problems of part time work pointing out protection against discrimination of part time workers, the employee's right to change working hours at his request, and the problem of employment of these workers in the hours exceeding working time agreed in employment contract. Proposals to amend existing legislation have been made, in particular the recognition of all number of hours worked over the agreed working time as overtime hours with all consequences.

Keywords: part time work, overtime, non-discrimination

UMCS